

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Simpulan

Mengacu pada temuan dan pembahasan penelitian sebelumnya, diketahui bahwa variabel komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan. Apabila komunikasi di perusahaan berjalan secara efektif, maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT KB Finansia Multi Finance. Komunikasi yang baik membantu memperjelas instruksi kerja, mencegah kesalahpahaman, serta memperkuat koordinasi antar karyawan dan atasan.

Selanjutnya, pada variabel motivasi tidak terdapat pengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT KB Finansia Multi Finance. Artinya tingkat motivasi yang diberikan perusahaan belum mampu mendorong peningkatan kinerja karyawan secara nyata. Hal ini dapat terjadi karena motivasi yang diberikan belum menyentuh kebutuhan dasar karyawan atau belum sesuai dengan harapan dan kondisi aktual di tempat kerja.

Selanjutnya, pada variabel lingkungan kerja diketahui bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT KB Finansia Multi Finance. Artinya semakin kondusif dan mendukung lingkungan kerja di perusahaan, maka kinerja karyawan PT KB Finansia Multi Finance akan semakin meningkat secara optimal.

#### 5.2 Saran

Penulis memberikan saran berdasarkan fenomena yang terjadi terkait dengan penelitian ini dengan harapan dapat bermanfaat dan berguna bagi pihak yang berkepentingan. Adapun saran tersebut adalah sebagai berikut :

### 5.2.1 Bagi Perusahaan

Berkaitan dengan variabel komunikasi, dapat dilihat dari hasil jawaban pra-survei pada indikator vertikal dengan skor tertinggi terdapat pada pernyataan “Saya diberi kesempatan untuk mengkomunikasikan ide atau gagasan kepada atasan” dan berdasarkan hasil deskripsi variabel komunikasi pada indikator diagonal menunjukkan skor terendah terdapat pada pernyataan “Saya berdiskusi dengan karyawan unit lain untuk memecahkan suatu masalah dalam pekerjaan”. Dengan demikian terdapat masalah di PT KB Finansia Multi Finance dan penulis memberikan saran kepada perusahaan untuk mendorong dan memfasilitasi diskusi lintas unit atau departemen, misalnya melalui forum koordinasi rutin, grup diskusi antar divisi, atau penggunaan platform komunikasi internal dan menyediakan kotak saran digital maupun fisik Hal ini bertujuan agar karyawan lebih terbuka dalam berkolaborasi dan berbagi informasi antar unit kerja guna mempercepat pemecahan masalah dan meningkatkan efisiensi kerja secara keseluruhan.

Berkaitan dengan variabel motivasi, dapat dilihat dari hasil jawaban pra-survei pada indikator kebutuhan harga diri dengan skor tertinggi terdapat pada pernyataan “Saya selalu mendapat pujian dari atasan karena hasil kerja yang maksimal” dan berdasarkan hasil deskripsi variabel motivasi pada indikator kebutuhan untuk rasa memiliki menunjukkan skor terendah terdapat pada pernyataan “Saya mendapatkan perlakuan yang sama antara para pekerja” Dengan demikian terdapat masalah di PT KB Finansia Multi Finance dan penulis memberikan saran kepada perusahaan untuk terus menjaga dan memastikan adanya perlakuan yang adil dan setara terhadap seluruh karyawan tanpa memandang jabatan, latar belakang, maupun divisi. Penerapan prinsip keadilan ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, memperkuat rasa kebersamaan, dan mendorong loyalitas serta semangat kerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

Berkaitan dengan variabel lingkungan kerja, dapat dilihat dari hasil jawaban pra-survei pada indikator sirkulasi udara dengan skor tertinggi terdapat pada pernyataan “Saya merasa ketersediaan ventilasi udara sudah mencukupi dan mendukung aktivitas pekerjaan” dan berdasarkan hasil deskripsi variabel lingkungan

kerja pada indikator penerangan menunjukkan skor terendah terdapat pada pernyataan “Saya merasa penerangan di tempat kerja sudah sesuai standar (100 lux)” Dengan demikian terdapat masalah di PT KB Finansia Multi Finance dan penulis memberikan saran kepada perusahaan untuk secara rutin melakukan evaluasi dan pemeliharaan sistem penerangan di tempat kerja guna memastikan bahwa intensitas pencahayaan tetap sesuai standar yang ditetapkan (minimal 100 lux). Penerangan yang memadai tidak hanya mendukung produktivitas, tetapi juga mengurangi risiko kelelahan mata dan kesalahan kerja, sehingga dapat menunjang kinerja karyawan secara optimal.

Berkaitan dengan variabel kinerja karyawan, dapat dilihat dari hasil jawaban pra-survei pada indikator kualitas kerja dengan skor tertinggi terdapat pada pernyataan “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar kerja yang sudah ditetapkan” dan berdasarkan hasil deskripsi variabel kinerja karyawan pada indikator pelaksanaan tugas menunjukkan skor terendah terdapat pada pernyataan “Saya mampu berinisiatif sudah berhati-hati dalam melaksanakan pekerjaan” Dengan demikian terdapat masalah di PT KB Finansia Multi Finance dan penulis memberikan saran kepada perusahaan untuk memberikan ruang dan kepercayaan lebih kepada karyawan untuk mengambil inisiatif dalam pekerjaan, serta mendorong budaya kerja yang mengutamakan ketelitian dan tanggung jawab. Selain itu perusahaan disarankan untuk melakukan evaluasi terhadap kemampuan dan kebutuhan karyawan yang belum dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai standar kerja yang telah ditetapkan.

### **5.2.2 Bagi Peneliti Selanjutnya**

Penulis selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan seperti stres kerja terhadap kinerja karyawan (Warongan et al., 2022:971); kepemimpinan terhadap kinerja karyawan (Mamesah et al., 2022:1729); budaya organisasi terhadap kinerja karyawan (Ratnasari, 2021:600); kompetensi terhadap kinerja karyawan (Hermawan, 2020:113); kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (Sinaga et al., 2021:393). Penulis ini hanya bisa mencapai responden sebanyak 60 karyawan. Maka, untuk penelitian selanjutnya diharapkan bisa menambah responden lebih untuk memberikan hasil yang lebih baik lagi.